PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO DETERMINADO – TERMO RESOLUTIVO CERTO

ATA N.º 1

Aos onze dias do mês de setembro de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Determinado – Termo Resolutivo Certo, com vista ao preenchimento de 1 Assistente Operacional (Serralheiro) - Unidade Orgânica Flexível de Coordenação Integrada de Meios, serviço Apoio Logístico, nomeado por despacho de 11 de setembro de 2026 do Senhor Presidente da Câmara, constituído nesta data por: ----------

Presidente: Luís Miguel Dias de Oliveira (Chefe da Unidade Orgânica Flexível de Operações, Infraestruturas e Meios do Município de Seia); ----------

Vogais efetivos: Hermínia Cristina Pinto Neto (Chefe da Unidade Orgânica Flexível de Infraestruturas do Município de Seia) que substitui o Presidente nas suas faltas e Andrea Cristina Reis Gaspar (Técnica Superior do Município de Seia); ----------

Vogais suplentes: Daniel Filipe Ramos Neto (Técnico Superior do Município de Seia) e Sónia Alexandra da Conceição Geraldo Madeira (Técnica Superior do Município de Seia). ----------

1 - Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar na presente oferta caraterizada pelo exercício das atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções: ----------

Executar trabalhos de manutenção, conservação e reparação de elementos metálicos em edifícios, arruamentos e infraestruturas municipais, abrangendo portas, portões, grades, corrimãos e estruturas metálicas diversas; ----------

Cortar, moldar, soldar e montar estruturas metálicas de suporte ou proteção, utilizando equipamentos de soldadura e ferramentas de corte e furação; ----------

Proceder à reparação e conservação de mobiliário urbano e sinalética vertical, garantindo a fixação segura e o correto alinhamento dos elementos; ----------

Executar e instalar reforços estruturais, guardas de proteção e outros componentes metálicos necessários em obras municipais, assegurando a medição rigorosa e o acabamento final; ----------

Aplicar tratamentos anticorrosivos e pinturas de proteção em peças metálicas para garantir a sua durabilidade contra a exposição climática e o desgaste; ----------

Colaborar no transporte, montagem e desmontagem de palcos, bancadas, vedações e outras estruturas metálicas em eventos organizados pela autarquia ou em serviços municipais; ----------

Apoiar autoridades competentes em remoções coercivas ou despejos, procedendo ao corte de cadeados, abertura de fechaduras ou reforço de acessos metálicos quando solicitado; ----------

Responsabilidade pela conservação, limpeza e correta utilização das ferramentas e equipamentos atribuídos; ----------

Cumprimento rigoroso das normas de segurança e higiene no trabalho, incluindo o uso obrigatório de equipamentos de proteção individual; ----------

O exercício, em geral, de competências que a lei atribua ou venha atribuir ao município relacionadas com as descritas nas alíneas anteriores. ----------

2 - Métodos de Seleção: Avaliação Curricular, Prova de Conhecimentos e Entrevista de Avaliação de Competências. ----------

2.1 - **Avaliação Curricular (AC) -** Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: ----------

• Habilitações Académicas – HA ----------

• Formação Profissional – FP ----------

• Experiência Profissional – EP ----------

De acordo com a seguinte fórmula: ----------

AC = HA (30%) + FP (35%) + EP (35%) ----------

Em que: ----------

Habilitação Académica (HA) - avaliada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: ----

• Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores ----------

• Habilitações académicas de grau superior à candidatura – 20 valores ----------

Formação Profissional (FP) - A Formação Profissional é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. Será considerada formação profissional a formação certificada, com carga horária definida, conteúdos programáticos identificados e ministrada por entidades reconhecidas. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Serão excluídos webinares, sessões online de curta duração, ações de sensibilização e outras iniciativas sem certificação formal ou sem

evidência de aquisição estruturada de competências. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: ----------

Formação profissional - 0 horas - 0 valores ----------

Formação profissional - entre 1 a 20 horas - 10 valores ----------

Formação profissional - entre 21 a 40 horas - 12 valores ----------

Formação profissional - entre 41 a 60 horas - 14 valores ----------

Formação profissional - entre 61 a 80 horas - 16 valores ----------

Formação profissional - entre 81 a 100 horas - 18 valores ----------

Formação profissional - => a 101 horas - 20 valores ----------

Experiência Profissional (EP) - A Experiência Profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: ----------

Sem experiência profissional - 0 valores ----------

Experiência profissional < 1 anos - 10 valores ----------

Experiência profissional = 1 e < 3 anos -12 valores ----------

Experiência profissional = 3 e < 5 anos - 14 valores ----------

Experiência profissional = 5 e < 7 anos - 16 valores ----------

Experiência profissional = 7 e < 10 anos - 18 valores ----------

Experiência profissional = > 10 anos - 20 valores ----------

2.2 – **Prova de Conhecimentos (PC) Prática -** Destinada a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem de capacidades para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. Será de natureza prática, individual e terá a duração de 30 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimento e competências técnicas. A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. --

Prova Prática que visará avaliar as competências técnicas de serralharia mecânica/civil, a precisão na execução, o correto manuseamento de ferramentas de corte e soldadura e o cumprimento rigoroso das normas de segurança. A prova decorrerá na oficina municipal ou estaleiro designado pelo júri, na área do Município de Seia. ----------

A prova será avaliada com base nos seguintes parâmetros: ----------

- Perceção e compreensão da tarefa: ----------

5 valores - Evidencia elevada perceção e compreensão da tarefa; ----------

3 valores - Manifesta boa perceção e compreensão da tarefa; ----------

2 valores - Demonstra possuir razoável perceção e compreensão da tarefa; ----------

1 valor - Revela pouca perceção e compreensão da tarefa; ----------

0 valores - Não revela perceção e compreensão da tarefa. ----------

- Qualidade de realização: ----------

5 valores - Evidencia elevada qualidade de realização da tarefa; ----------

3 valores - Manifesta boa qualidade de realização da tarefa; ----------

2 valores – Demonstra possuir razoável qualidade de realização da tarefa; ----------

1 valor - Revela pouca qualidade de realização da tarefa; ----------

0 valores - Não revela qualidade de realização da tarefa. ----------

- Celeridade na execução: ----------

5 valores - Evidencia muita celeridade na execução da tarefa; ----------

3 valores - Manifesta rapidez na execução da tarefa; ----------

2 valores - Demonstra alguma celeridade na execução da tarefa; ----------

1 valor – Revela pouca celeridade na execução da tarefa; ----------

0 valores - Não revela celeridade na execução da tarefa. ----------

- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados: ----------

5 valores - Evidencia um elevado grau de conhecimentos técnicos; ----------

3 valores – Manifesta muitos conhecimentos técnicos; ----------

2 valores - Demonstra alguns conhecimentos técnicos; ----------

1 valor - Revela poucos conhecimentos técnicos; ----------

0 valores - Não revela conhecimentos técnicos. ----------

2.3 - **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas, na avaliação das seguintes competências: ----------

1. Orientação para o serviço público (1): Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se nos seguintes comportamentos: ----------

• Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade. ----------

• Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade. ----

• Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público. ----------

2. Orientação para a segurança (13): Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

• Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função. ----------

• Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa. ----------

• Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades. ----------

3. Inteligência emocional (15): Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

• Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades. ----------

• Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros. ----------

• Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens. ----------

2.3.1 - Para esta avaliação será utilizado um guião de entrevista composto por um conjunto de 9 (nove) questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, sendo avaliadas três (3) competências, uma (1) nuclear e duas (2) funcionais. ----------

Apreciação Qualitativa: ----------

i - Atribuição da ponderação de cada comportamento – Demonstra (foi evidenciado o comportamento ancorado à competência), Não demonstra (não foi evidenciado o comportamento ancorado à competência). ----------

ii - A determinação do nível classificativo qualitativo da competência é feita de acordo com o somatório dos comportamentos presentes demonstrado na escala seguinte: ----------

Pontuação Comportamentos Presentes	Apreciação da Competência
0	Não Demonstra
1	Reduzido
2	Suficiente
3	Bom

Apreciação Quantitativa: ----------

A classificação das três competências essenciais do perfil é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo obtida através da média simples das classificações quantitativas atribuídas a cada competência, convertidas a partir da respetiva apreciação qualitativa, e expressa até às

centésimas. Cada competência é avaliada com base em três comportamentos observáveis, perfazendo um total de nove questões. ----------

3 - A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: ----------

OF = (30 AC + 40 PC + 30 EAC) / 100 ----------

Legenda: OF - Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; PC - Prova de Conhecimentos; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências ----------

4 - Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as: As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Seia e na plataforma https://recrutamento.cm-seia.pt. ----------

4.1 - A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. ----------

4.2 - Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: ----------

a) Os candidatos com mais antiguidade em serviços da Administração Autárquica, independentemente do tipo de vínculo, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas; ----------

b) Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências; ----------

c) Menor idade. ----------

5 - Candidatos com grau de incapacidade - Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1, do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. ----------

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri. ----------

O Júri,

Hermínia Cristina Pinto Neto

Andreia Reis